

노동정책연구
2013. 제13권 제4호 pp.33-59
한국노동연구원

연구논문

일자리 재량의 인식과 만족도*

성지미**

일자리 재량은 작업 수행과 관련한 다양한 의사결정권을 노동자에게 부여하는 것으로서 이러한 재량을 부여함으로써 고성과작업체계를 구축할 수 있으며, 노동자의 직무만족도와 직무성취를 높일 수 있다는 것이 선행연구들의 주된 결론이다. 그러나 다양한 일자리 재량에 대한 정보를 포함하는 자료가 부족한 우리 현실에서 이와 관련된 연구는 미진한 편이다. 본 연구는 한국노동패널조사 8차년도에 실시한 부가조사(2005년) 자료 중 직무수행방식과 직무수행 일정에 관한 일자리 재량을 활용하여 일자리 재량(또는 이의 인식)의 결정요인과 일자리 재량이 일자리 만족과 이직 의사에 미치는 효과를 프로빗 모형을 이용하여 분석한다. 일자리 재량의 수준은 직종의 숙련수준 및 근속기간과 정(+)의 관계를 가지나 산업과는 무관하고 여성에서 낮은 것으로 나타난다. 작업방법 재량은 일자리 만족의 확률을 4.5% 상승시키고 이직 의사의 확률을 2.7% 낮추는 효과를 갖는 반면, 작업일정 재량은 일자리 만족의 확률을 4.8% 상승시키지만 이직 의사에는 통계적으로 유의한 효과를 갖지 않는다. 일자리 재량은 임금 갭과 만족 갭과 더불어 일자리 만족도를 높이고 이직 가능성을 낮춤으로써 기업 고유의 인적자본 축적을 통한 생산성 향상에 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

핵심용어 : 일자리 재량, 일자리 만족도, 이직 의사, 임금 갭, 프로빗 모형

논문접수일: 2013년 9월 16일, 심사의뢰일: 2013년 10월 10일, 심사완료일: 2013년 10월 21일

* 본 연구는 2012년 한국기술교육대학교의 교육연구진흥비 지원을 받아 수행된 것이다.

** 한국기술교육대학교 산업경영학부 교수(jsung13@koreatech.ac.kr)

I. 들어가는 글

정보통신기술의 급속한 발전과 스마트 모바일 환경은 전혀 새로운 재화 및 서비스의 수요와 공급을 유발시키는 한편 생산방식과 작업방식 및 직무수행방식에서 상당한 변화를 일으키고 있다. ‘언제, 어디서나’를 뜻하는 ‘유비쿼터스(ubiquitous)’나 상당한 산업이나 직종의 직무수행방식에서 이를 실제로 구현하는 스마트워크 또는 원격근로(telework)는 공장제 노동(factory work)이 가졌던 시간과 공간의 제약이 사라지고 있음을 시사해 주고 있다. 더 나아가, 이는 직무를 수행하는 노동자에게 직무수행에 관한 의사결정권을 부여하는 것으로서 일자리 재량이 직무수행의 핵심이 되고 있음을 의미한다.

이러한 변화는 일자리 재량에 대한 개념에서부터 이의 결정요인 그리고 일자리 재량이 개인과 조직에 미치는 효과에 대한 연구가 시급함을 의미하며, 만약 효과가 긍정적이라면, 부작용을 최소화하면서 일자리 재량을 최대한 확대시키는 효과적인 방안을 모색할 필요가 있다. 본 연구는 「한국노동패널조사」 8차년도(2005년) 자료를 가능한 한 설명변수를 최소화하는 단순한 프로빗 모형에 적용하여, 일자리 재량 또는 이에 대한 인식과 전반적 일자리 만족 및 현재 일자리에서 이직할 의사와 관련된 가설들의 진위를 밝히고자 한다.

본고의 구성은 다음과 같다. 다음 장에서는 일자리 재량을 개념화하고, 이의 일자리 만족도 및 직무성과와의 관계에 초점을 맞춘 주요 선행연구를 간략히 소개한다. 제III장에서는 부가조사 설문으로 일자리 재량(작업방법 재량과 작업 일정 재량)을 정의하는 한편 사업체 특성, 일자리 특성, 인구학적 특성별 일자리 재량을 비교하고 일자리 재량의 결정요인을 실증분석한다. 제IV장에서는 프로빗 모형을 이용하여 임금 갭, 일자리 불일치, 여성, 연령계층(청년과 장년)과 근속기간에 추가하여 일자리 재량이 일자리 만족과 이직 의사에 미치는 효과를 실증분석한다. 마지막 장에서는 주요 결과를 요약하고 향후 연구 방향을 간략하게 제시한다.

II. 일자리 재량에 관한 주요 선행연구

1. 일자리 재량

일자리 재량(job discretion)은 노동자가 작업을 수행하는 시간, 과정 또는 수행방식에서 의사결정권을 갖는 것을 의미하는데, 경제학·경영학·사회학에서는 재량(discretion)이라는 용어를, 심리학·경영학에서는 자율성(autonomy) 또는 개인통제력(personal control)이라는 용어를 사용하는 경향이 있다.¹⁾

Hackman and Oldham(1976, 1980)은 일자리 특성이 노동자의 심리상태를 결정하고 일자리 성과로 이어지는 일자리 특성 모형을 제시하면서, 자율성을 5가지 일자리 특성의 하나로 제시하고 있다.²⁾ Breugh(1985)는 자율성을 작업방식의 자율성, 작업일정의 자율성, 평가의 자율성으로 개념화한 후 이러한 자율성이 일자리 만족도에 미치는 효과를 분석하고 있다. 한편 Greenberger and Strasser(1986)은 개인통제력을 개념화한 동태적 개인통제력 모형을 통하여, 노동자는 실제보다 더 많은 재량과 참여를 요구하는 경향을 보이는데, 이러한 경향이 조직성과와 일자리 만족에 긍정적 역할을 하고 있음을 보이고 있다.

재량과 고성과작업체계의 관련성에 초점을 둔 대부분의 연구들은 재량이 주어진 노동자의 임금수준이 감시와 통제가 없음에도 불구하고 상대적으로 높다는 특징을 보여주고 있다.³⁾

2. 일자리 재량의 효과에 대한 실증분석

일자리 특성 모형의 틀에서 재량이 일자리 만족에 미치는 효과를 분석하기

1) 전자는 Bartling et al.(2013), Whiddon and Martin(1989), Taveggia and Hedley(1976) 등이 대표적이며, 후자는 Hackman and Oldham(1976, 1980), Greenberger and Strasser(1986) 등이 대표적이다.

2) 일자리 특성 모델에 대한 자세한 연구 및 평가는 Faturochman(1997)을 참조.

3) Lazear(2000), Ichniowski and Shaw(2003), Osterman(2006) 등.

위해 직무분석 평가와 직무진단 조사 등의 방법이 개발되었고, 이러한 틀을 이용한 대부분 선행연구들은 직무에 만족하는 노동자가 평가에서 높은 점수를 얻는다는 결과를 보이고 있다(Conte et al., 2005).

Breaugh(1985), Humphrey et al.(2007), Denton and Kleiman(2001) 등은 일자리 특성 모형의 틀에서 자율성이 일자리 만족에 미치는 영향을 분석하고 있다. Langfred and Moye(2004) 역시 일자리 자율성과 성과 사이에 정(+)의 관계가 있음을 보이고, Nicholson et al.(1977)은 일자리 재량이 일자리 만족에 긍정적이며, 추가하여 결근과 이직을 줄인다는 결과를 제시하고 있다.

재량과 직무의 질적 수준 및 노동자 인식을 분석하는 Whiddon and Martin(1989)은 노동자의 재량과 참여 기회가 많을수록 직무수행의 질적 수준이 높고, 이러한 노동자들은 실제보다 더 많은 재량과 참여를 원하는 경향이 있음을 보이고 있다. Taveggia and Hedley(1976)은 직무의 전문성이 높은 일자리에서 재량이나 자율성이 저조하면 일자리 만족도가 더 낮아지는 한편 실제 (객관적인) 재량보다는 노동자가 인식하는 주관적 재량이 일자리 만족에 중대한 영향력을 미친다는 점을 밝히고 있다.⁴⁾

독일의 Socio-Economic Panel(GSOEP) 자료를 사용하여 재량과 생산성, 임금, 일자리 만족도의 관계를 분석한 Bartling et al.(2013)은 완전한 자율성과 무감시(no monitoring)가 일자리 만족도를 높인다는 결과를 보이고 있다. 한편 「유럽근로조건조사(EWCS)」 자료를 사용한 Ortega(2009a)는 다섯 가지 재량(일의 순서, 방법, 속도, 휴식, 근로시간)의 결정요인을 분석하고 있으며, Ortega(2009b)는 직무복합성에 초점을 두고 재량(작업방법 재량, 작업일정 재량)이 성과급에 미치는 영향을 분석하고 있다.

2004년 일자리고용관계조사(WERS)를 이용하여 작업일정 유연성(schedule flexibility)에 초점을 둔 Winder(2009)는 교육수준이 높고, 다른 노동자를 감독하고, 유자녀 남성인 노동자의 작업일정 재량 수준이 높고, 작업일정 재량이 임금수준에 긍정적인 효과를 가진다는 결과를 얻고 있다.

4) Laschinger et al.(2004)은 2개 연도의 자료를 이용하여 재량의 부여가 일자리 만족에 미치는 영향을 분석하고 있다. Green(2004)은 의사결정에 참여를 많이 하는 노동자가 일자리 만족도가 높다고 보고하고 있다.

3. 일자리 재량과 관련된 조사자료 및 설문항

〈표 1〉 일자리 재량 파악을 위한 주요 자료와 설문항

저자	설문문항	자료
Ortega (2009b)	순서: 당신은 작업순서를 선택하거나 변경할 수 있습니까? 방법: 당신은 작업방법을 선택하거나 변경할 수 있습니까? 속도: 작업속도/울을 선택하거나 변경할 수 있습니까? 휴식: 당신이 원할 때 휴식을 할 수 있습니까? 시간: 당신이 근로시간에 영향을 줄 수 있습니까?	European Working Conditions Survey (EWCS),
Whiddon and Martin (1989)	고객에게 서비스를 제공함에 있어 얼마나 자유권을 갖는가? 일자리에서의 시간을 어떻게 소비할 것인지에 대해 일을 수행하는 데 사용하는 방법에 대해 사건, 집단, 공동체의 행동프로젝트를 어떻게 다룰 것인지에 대해	Collected from Florida in USA (Likert scale)
Bartling et al. (2013)	당신은 당신 일의 작업을 어떻게 완수할 것인지를 스스로 결정할 수 있습니까? 당신의 작업수행은 엄격하게 감시되고 있습니까?	독일 GSOEP
Breaugh (1999), (1985)	○ 방법 재량(method autonomy) 나는 작업 완수 방법에 대해 결정할 수 있도록 허락을 받았다. 나는 나의 작업의 진행방식(way)을 선택할 수 있다. 나는 나의 작업의 수행방법(moethod)을 선택할 수 있다. ○ 일정 재량(scheduling autonomy) 나는 내 일의 스케줄에 대해 통제할 수 있다. 나는 나의 작업순서(sequencing)에 대해 어느 정도 통제할 수 있다. 나의 일은 특정 작업을 할 시기를 결정할 수 있는 그런 일이다. ○ 평가 재량(criteria autonomy) 나의 일자리에서는 우리가 평가받은 일상적인 방식을 내가 변경할 수 있도록 허용하고, 나는 나의 일에서 어떤 부분은 강조하고 다른 부분은 평가비중을 낮출 수 있다. 나는 내 일의 목적(objectives)을 수정할 수 있다. 나는 내가 성취해야 할 일에 대해 어느 정도의 통제력을 가진다.	
von Dalen (2011)	당신은 당신의 작업순서를 결정할 수 있습니까? 당신은 당신이 어떻게 작업을 수행할 것인지를 결정할 수 있습니까? 당신은 작업속도를 결정할 수 있습니까? 특정 작업을 위해 새로운 아이디어를 생각해 내어야만 합니까? 당신은 당신이 원할 때 휴식시간을 가질 수 있습니까?	Collected form telecommunication company in Netherlands (n=1970)

Ⅲ. 일자리 재량의 인식

1. 자료 및 표본

가. 자료: 「한국노동패널조사」

「한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Survey: KLIPS)」는 “가구와 개인의 경제활동, 노동시장 이동 및 성과를 장기간 추적조사하여 … 실효성 있는 정책 수립을 위한 기초자료를 제공”하는 것을 목적으로 한국노동연구원이 1998년에 5,000개 가구 표본과 이에 속하는 생산가능인구 13,738명을 대상으로 매년 조사를 실시하고 있다.

「한국노동패널조사」는 제8차년도(2005년)에 노동조합과 노사관계 부가조사를 실시하였는데 ‘인적자원관리와 근로자대표제도’에서 일자리 재량에 대한 설문을 포함하고 있다.⁵⁾

나. 일자리 재량의 정의

본 연구의 핵심 변수인 일자리 재량을 판단하는 설문은 “직장에서의 업무와 관련하여 다음 각 사항의 결정에 대해 어느 정도 참여하거나 또는 영향력을 행사하고 있습니까?”인데, 이에 (1) 나의 작업 내용이나 방법 (2) 나의 작업일정 (휴식, 초과근무, 휴가 등)이 포함된다.⁶⁾ 본 연구에서는 전자의 일자리 재량을 작업방법 재량, 후자를 작업일정 재량이라고 부르기로 한다. 이에 대한 응답은 ‘[1] 매우 영향력이 있다. [2] 영향력이 약간 있다. [3] 영향력이 별로 없다. [4] 전혀 영향력이 없다. [5] 해당 없음’이다. 각각의 일자리 재량에 대하여 ‘매우

5) 이후 전국적 대표성을 갖는 실태조사에서 일자리 재량을 측정하려는 시도는 이뤄지지 않고 있다. 향후 보다 다양한 일자리 재량을 측정하기 위한 시도가 필요하다.

6) 그 외 영역으로는 (3) 팀(반)의 작업목표 (4) 팀(반)에서 어떤 훈련이 필요한가 (5) 함께 일할 신입사원의 채용 (6) 나의 임금인상 (7) 나의 복리후생 (8) 사업장 내의 산업안전 기준 설정이나 관리 등이 있다.

영향력이 있다' 또는 '영향력이 약간 있다'라고 응답하면 '일자리 재량 있음'으로, '영향력이 별로 없다' 또는 '전혀 영향력이 없다'라고 응답하면 '일자리 재량 없음'으로 정의한다.

다. 표본

부가조사에서 포함된 4,235명 중 25세 이상 65세 미만 임금근로자를 분석대상으로 하는데, 최종 분석대상은 일자리 재량에 대하여 '해당 없음'으로 응답한 표본, 일자리 만족도, 이직 의사, 임금 등 주요 변수에 대한 정보를 제공하지 않은 표본을 제외한 3,287명이다.⁷⁾

2. 인구학적 특성과 일자리 재량

<표 2>는 성, 연령대, 교육수준별로 일자리 재량을 보여주고 있다. 표에서 보듯, 전반적으로 작업일정 재량보다는 작업방법 재량이 다소 많은 것으로 인식되고 있음을 알 수 있다. 약 15%가 작업방법 재량이 상당하다고 응답한 반면 작업일정 재량에서는 10%를 다소 상회하는 정도이며, 일자리 재량이 있다고 인식하는 비중 역시 작업방법 재량에서 59%에 이르는 반면 작업일정 재량에서는 50% 정도로 다소 낮다.

성별로 보면, 여성보다는 남성의 일자리 재량이 다소 높은 수준임을 알 수 있다. 남성 64%가 작업방법 재량이 있다고 응답한 반면 여성에서는 50% 정도에 불과한 수준이다. 연령대별로 보면, 45~54세까지는 연령대가 높아질수록 일자리 재량이 상당한 비중이 높아지다가 장년층에서는 오히려 낮아지는 것으로 나타난다. 전반적으로 연령대가 높아질수록, 예상과는 달리 평점으로 측정할 일자리 재량이 다소 낮아지는 것을 알 수 있다.

교육수준과 일자리 재량 사이에는 정(+)의 상관관계가 존재한다. 고졸 미만 저학력에서는 작업방법 재량과 작업일정 재량이 상당한 비중이 각각 8% 미만과 5%에 불과한 반면 대졸 이상 고학력에서는 각각 23%와 16%를 상회하고

7) 기업형태가 '시민단체, 종교단체' 등이거나 '특정 사업체에 소속되어 있지 않은' 표본은 분석대상에서 제외하였다.

〈표 2〉 인구학적 특성과 일자리 재량

(단위: 명, %, 점)

	표본	일자리 재량: 작업방법 재량					일자리 재량: 작업일정 재량				
		1	2	3	4	평점	1	2	3	4	평점
표본	3,287	14.8	44.2	22.6	18.4	2.4	10.2	40.1	27.3	22.4	2.6
성별											
남성	2,065	16.5	47.7	21.5	14.4	2.3	11.6	43.4	26.4	18.5	2.5
여성	1,222	11.9	38.4	24.5	25.2	2.6	7.7	34.5	28.8	29.0	2.8
연령대											
25~34	1,282	14.0	45.4	24.6	16.1	2.4	9.6	42.5	28.2	19.7	2.6
35~44	1,038	15.8	47.3	20.0	16.9	2.4	10.7	43.5	24.8	21.0	2.6
45~54	690	16.5	38.8	21.3	23.3	2.5	11.6	33.6	26.7	28.1	2.7
55+	277	10.5	40.4	26.0	23.1	2.6	7.2	32.1	34.3	26.4	2.8
교육수준											
고졸 미만	620	7.7	31.3	27.7	33.2	2.9	5.0	25.6	31.9	37.4	3.0
고졸	1,722	12.6	45.6	23.2	18.6	2.5	8.4	40.5	28.7	22.3	2.6
대졸 이상	945	23.4	50.2	18.0	8.5	2.1	16.7	48.8	21.7	12.8	2.3

주: 일자리 재량의 측정에서 1=‘매우 영향력이 있다’, 2=‘영향력이 약간 있다’, 3=‘영향력이 별로 없다’, 4=‘영향력이 전혀 없다’이며, 평점은 이들의 평균값(표준편차는 생략)으로 1에 가까울수록 재량의 수준이 높아지고, 4에 가까워질수록 재량이 거의 없어지는 것을 의미.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 8차년도(2005년).

있으며, 일자리 재량의 평점에서도 저학력에서는 3.0점에 이르는 반면 고학력에서는 각각 2.1점과 2.3점에 불과해 상당한 차이를 보이고 있다.

3. 일자리 특성과 일자리 재량

〈표 3〉은 대분류 직종별 일자리 재량을 보여주고 있다. 표에서 보듯, 전문직이나 준전문직과 같은 고숙련직에서 일자리 재량의 수준이 높은(작업방법 재량은 2.1점) 반면 단순노무종사자(3.0점), 그리고 서비스종사자(2.6점)에서 낮다. 전문직과 준전문직에서 작업방법 재량이 상당하다고 응답한 비중은 25%를 전후하는 높은 수준인 반면 사무종사자와 판매종사자에서는 13~14%, 기능종사자와 조작조립종사자에서는 11%대이며, 서비스종사자에서는 9%, 단순노무종사자에서는 5% 미만에 불과하며, 이러한 양상은 작업일정 재량에서도 유사하다. 전체적으로 직종의 숙련도에 따라 일자리 재량의 수준에 상당한 차이가 있음을 알 수 있다.

〈표 3〉 직종별 일자리 재량

(단위: 명, %, 점)

	표본	일자리 재량: 작업방법 재량					일자리 재량: 작업일정 재량				
		1	2	3	4	평점	1	2	3	4	평점
표본	3,287	14.8	44.2	22.6	18.4	2.4	10.2	40.1	27.3	22.4	2.6
직종											
전문직	449	25.8	47.4	17.6	9.1	2.1	18.0	41.6	26.1	14.3	2.4
준전문직	517	23.8	48.5	17.8	9.9	2.1	16.2	47.0	23.4	13.3	2.3
사무종사자	607	12.7	53.0	20.8	13.5	2.4	9.4	50.4	23.9	16.3	2.5
서비스종사자	266	9.0	41.0	27.1	22.9	2.6	4.5	35.0	31.6	28.9	2.8
판매종사자	201	13.9	48.8	15.4	21.9	2.5	10.9	41.3	23.9	23.9	2.6
기능종사자	505	11.5	41.8	26.9	19.8	2.6	7.3	37.8	31.1	23.8	2.7
조작조립종사자	408	11.0	36.3	29.2	23.5	2.7	7.1	33.3	31.1	28.4	2.8
단순노무종사자	334	4.5	30.2	26.0	39.2	3.0	3.6	23.7	29.6	43.1	3.1

주·자료: <표 2> 참조. 전문직에는 임원 및 고위관리직 포함.

<표 4>에서 보듯, 일자리의 지위와 일자리 재량의 수준은 정(+)의 상관관계를 갖는 것을 알 수 있다. 임시직이나 일용직보다는 상용직에서, 시간제 일자리보다는 전일제 일자리에서, 비정규직 일자리보다는 정규직 일자리에서 일자리 재량의 수준이 높다.

〈표 4〉 그 외 일자리 특성과 일자리 재량

(단위: 명, %, 점)

	표본	일자리 재량: 작업방법 재량					일자리 재량: 작업일정 재량				
		1	2	3	4	평점	1	2	3	4	평점
표본	3,287	14.8	44.2	22.6	18.4	2.4	10.2	40.1	27.3	22.4	2.6
기업형태											
민간사업체	2,599	13.5	43.6	22.6	20.2	2.5	9.2	39.0	27.5	24.4	2.7
비민간사업체	688	19.5	46.5	22.4	11.6	2.3	13.8	44.3	26.7	15.1	2.4
중사상지위											
상용직	2,764	16.0	46.1	21.8	16.2	2.4	11.1	42.5	26.3	20.1	2.6
임시직	290	12.1	33.4	27.9	26.6	2.7	6.6	28.6	33.4	31.4	2.9
일용직	233	4.3	35.2	25.3	35.2	2.9	3.9	26.2	31.3	38.6	3.0
시간제 여부											
전일제	3,128	15.0	44.9	22.6	17.6	2.4	10.4	40.6	27.5	21.5	2.6
시간제	159	11.3	31.4	22.6	34.6	2.8	6.3	29.6	23.3	40.9	3.0
비정규직 여부											
정규직	2,521	16.4	47.5	21.3	14.8	2.3	11.4	43.5	26.6	18.6	2.5
비정규직	766	9.5	33.3	26.9	30.3	2.8	6.1	29.0	29.8	35.1	2.9

주·자료: <표 2> 참조.

〈표 5〉 근속기간과 일자리 재량

(단위: 명, %, 점)

	표본	일자리 재량: 작업방법 재량					일자리 재량: 작업일정 재량				
		1	2	3	4	평점	1	2	3	4	평점
표본	3,287	14.8	44.2	22.6	18.4	2.4	10.2	40.1	27.3	22.4	2.6
근속기간											
1년 미만	686	10.3	37.9	25.9	25.8	2.7	7.0	31.5	30.2	31.3	2.9
2년 미만	484	11.8	40.3	24.6	23.3	2.6	7.4	38.4	28.3	25.8	2.7
4년 미만	652	14.3	39.4	25.9	20.4	2.5	9.2	36.5	29.9	24.4	2.7
7년 미만	553	15.7	48.3	20.3	15.7	2.4	11.2	42.7	25.9	20.3	2.6
15년 미만	546	18.7	50.9	17.9	12.5	2.2	14.3	48.7	20.9	16.1	2.4
15년 이상	366	20.8	53.6	18.0	7.7	2.1	13.7	48.1	27.9	10.4	2.3

주·자료: <표 2> 참조

민간사업체(민간회사 또는 개인사업체)에서 비민간사업체에 비해 상대적으로 일자리 재량의 수준이 낮는데, 작업방법 재량과 작업일정 재량이 상당하다고 응답한 비중은 각각 14%와 10% 미만에 불과하여 비민간사업체의 20% 미만과 14%에 비해 5%포인트 정도 낮다.⁸⁾

<표 5>를 보면, 근속이 늘어날수록 일자리 재량의 수준이 높아진다. 먼저 작업방법 재량을 보면, 근속기간이 1년 미만이면 일자리 재량이 상당하다고 응답한 비중이 10%를 다소 웃도는 수준이나 근속기간이 늘어날수록 높아져 15년 이상에서는 20%를 웃도는 높은 수준을 보인다. 작업일정 재량에서는 근속기간 4년 미만까지는 일자리 재량이 상당하다고 응답한 비중이 10% 미만이며 7년 이상 15년 미만에서 14.3%로 가장 높다.

<표 6>과 <표 7>은 산업과 사업체규모별로 일자리 재량을 보여주고 있다. 표에서 보듯, 작업방법 재량은 교육서비스업, 작업일정 재량은 통신업과 금융보험업에서 다소 높은 수준이며, 숙박음식점업에서 가장 낮은 수준이다. 오락방송공연업에서는 일자리 재량이 상당하다고 응답한 비중이 17%로 높지만, 일자리 재량이 있다고 응답한 비중은 각각 50%와 43%로 낮은 편이다.

8) 비민간사업체에는 외국인 회사, 정부와 공공기관, 법인단체, 정부기관이 포함된다.

〈표 6〉 산업별 일자리 재량

(단위: 명, %, 점)

	표본	일자리 재량: 작업방법 재량					일자리 재량: 작업일정 재량				
		1	2	3	4	평점	1	2	3	4	평점
표본	3,287	14.8	44.2	22.6	18.4	2.4	10.2	40.1	27.3	22.4	2.6
산업											
농림어업	17	11.8	35.3	35.3	17.6	2.6	5.9	23.5	52.9	17.6	2.8
제조업	912	13.0	44.0	23.2	19.7	2.5	9.0	40.8	26.3	23.9	2.7
건설업	311	12.5	45.3	23.5	18.6	2.5	9.3	37.6	31.5	21.5	2.7
도소매업	387	14.5	49.4	18.9	17.3	2.4	11.4	42.9	24.0	21.7	2.6
숙박음식점업	200	7.5	37.5	25.5	29.5	2.8	4.0	31.5	29.5	35.0	3.0
운수업	162	16.7	35.8	25.9	21.6	2.5	10.5	38.9	27.8	22.8	2.6
통신업	63	14.3	52.4	27.0	6.3	2.3	7.9	57.1	19.0	15.9	2.4
금융보험업	137	17.5	46.0	22.6	13.9	2.3	13.1	48.2	24.8	13.9	2.4
부동산임대업	47	14.9	44.7	19.1	21.3	2.5	10.6	42.6	23.4	23.4	2.6
사업서비스업	277	14.8	46.9	21.3	17.0	2.4	11.2	39.4	30.3	19.1	2.6
공공행정	166	12.7	48.8	24.1	14.5	2.4	12.0	45.8	22.3	19.9	2.5
교육서비스업	299	27.8	40.5	19.1	12.7	2.2	14.7	35.5	28.1	21.7	2.6
보건복지사업	141	14.2	47.5	22.7	15.6	2.4	11.3	39.0	30.5	19.1	2.6
오락방송공연	42	16.7	33.3	28.6	21.4	2.5	16.7	26.2	33.3	23.8	2.6
그외서비스업	126	12.7	40.5	22.2	24.6	2.6	5.6	42.9	27.8	23.8	2.7

주·자료: <표 2> 참조. 건설업에는 전기가스수도사업 포함.

〈표 7〉 사업체규모별 일자리 재량

(단위: 명, %, 점)

	표본	일자리 재량: 작업방법 재량					일자리 재량: 작업일정 재량				
		1	2	3	4	평점	1	2	3	4	평점
표본	3,287	14.8	44.2	22.6	18.4	2.4	10.2	40.1	27.3	22.4	2.6
사업체규모											
10인 미만	842	12.1	42.0	21.9	24.0	2.6	8.1	34.0	27.8	30.2	2.8
30인 미만	490	10.6	43.7	23.3	22.4	2.6	7.6	38.6	28.6	25.3	2.7
100인 미만	471	16.3	41.6	22.9	19.1	2.4	9.3	38.2	28.7	23.8	2.7
300인 미만	309	19.1	43.0	22.3	15.5	2.3	12.6	40.8	28.8	17.8	2.5
1,000인 미만	223	14.8	49.3	22.9	13.0	2.3	9.9	47.5	27.8	14.8	2.5
1,000인 이상	599	15.0	48.4	23.2	13.4	2.3	11.2	47.7	25.9	15.2	2.5

주·자료: <표 2> 참조.

<표 7>에서 보듯, 사업체규모가 커질수록 일자리 재량의 평점이 낮아져, 사업체규모와 일자리 재량 사이에 정(+)의 관계를 보인다. 또한 작업방법 재량(작업일정 재량)이 있다고 응답한 비중은 10인 미만 사업체에서 54%(42%) 정도이지만 1,000인 이상 사업체에서는 64%(59%) 정도로 대체로 사업체규모와 정(+)의 상관관계를 갖는다. 하지만 일자리 재량이 상당하다고 응답한 비중과 사업체규모 사이에 일관된 관계는 존재하지 않는 것으로 나타난다.

4. 일자리 재량 인식의 결정요인

<표 8>은 일자리 재량 인식의 프로빗 모형 추정 결과이다. 무엇보다도 먼저, 기업 유형(민간기업)과 기업규모 및 산업 등 사업체 특성과 일자리 특성 중 종사상지위(임시직, 일용직), 파트타임 여부는 일자리 재량의 인식에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다.

비정규직 여부와 직종 및 근속기간은 일자리 재량의 인식에 유의한 효과를 갖는데, 비정규직이 정규직에 비해 작업방법 재량을 인식하는 확률은 9.4% 낮지만 작업일정 재량에서는 유의한 차이를 보이지 않는다. 근속기간은 일자리 재량의 인식에 긍정적 효과를 갖는데, 근속기간이 1년 늘어나면 작업방법 재량과 작업일정 재량을 인식하는 확률은 각각 1.5%와 1.2% 상승한다.

직종별 추정치를 보면, 사무종사자와 비교하여 고숙련 또는 전문성을 요구하는 직종에서는 작업방법 재량을 인식하는 확률이 높지만 작업일정 재량에서는 통계적으로 유의하지 않으며, 저숙련 직종에서는 대부분 일자리 재량을 인식하는 확률이 낮은 것으로 나타난다. 예를 들면, 사무종사자와 비교할 때, 전문직 또는 준전문직 종사자가 작업방법 재량을 인식하는 확률이 각각 6.9%와 5.6% 높다.

여성이 일자리 재량을 인식하는 확률이 남성에 비해 10~13% 낮은 것으로 나타나며, 청년층의 작업방법 재량을 인식하는 확률은 중년층에 비해 4% 정도 낮지만 작업일정 재량에서는 통계적으로 유의하지 않다. 장년층의 일자리 재량 역시 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는다.

〈표 8〉 일자리 재량 인식의 결정요인

	일자리 재량: 작업방법 재량		일자리 재량: 작업일정 재량	
	계수	한계효과	계수	한계효과
민간기업	-0.0042 (.0844)	-0.0016 (.0326)	-0.0735 (.0822)	-0.0293 (.0327)
기업규모(로그)	-0.0121 (.0129)	-0.0047 (.0050)	0.0153 (.0127)	0.0061 (.0050)
임시직	0.0753 (.1050)	0.0289 (.0399)	-0.0971 (.1063)	-0.0387 (.0423)
일용직	-0.0990 (.1190)	-0.0387 (.0468)	-0.1905 (.1211)	-0.0757 (.0477)
비정규직	-0.2411 (.0817) ***	-0.0943 (.0322) ***	-0.1234 (.0822)	-0.0492 (.0327)
파트타임	-0.0047 (.1139)	-0.0018 (.0441)	0.0810 (.1155)	0.0323 (.0459)
근속기간	0.0379 (.0059) ***	0.0147 (.0023) ***	0.0306 (.0057) ***	0.0122 (.0023) ***
산업(기준: 제조업)				
농림어업	-0.1470 (.3309)	-0.0577 (.1313)	-0.4100 (.3310)	-0.1593 (.1218)
건설업	0.0431 (.0952)	0.0166 (.0365)	-0.0244 (.0935)	-0.0097 (.0373)
도소매업	0.0946 (.1016)	0.0362 (.0385)	0.0517 (.0995)	0.0206 (.0396)
숙박음식점업	0.0482 (.1328)	0.0185 (.0508)	0.0724 (.1342)	0.0289 (.0534)
운수업	-0.1249 (.1134)	-0.0489 (.0448)	0.0165 (.1129)	0.0066 (.0450)
통신업	0.0090 (.1810)	0.0035 (.0698)	0.1049 (.1756)	0.0417 (.0697)
금융보험업	-0.1225 (.1309)	-0.0479 (.0517)	-0.0525 (.1282)	-0.0209 (.0511)
부동산임대업	0.0617 (.1992)	0.0237 (.0758)	0.1304 (.1959)	0.0519 (.0775)
사업서비스업	0.0383 (.0982)	0.0148 (.0377)	-0.0478 (.0960)	-0.0191 (.0383)
공공행정	-0.1526 (.1593)	-0.0598 (.0631)	-0.1143 (.1553)	-0.0455 (.0616)
교육서비스업	0.0013 (.1155)	0.0005 (.0447)	-0.3297 (.1124) ***	-0.1298 (.0431) ***
보건복지사업	-0.0304 (.1306)	-0.0118 (.0508)	-0.1576 (.1280)	-0.0627 (.0505)
오락방송공연	-0.2882 (.2114)	-0.1139 (.0843)	-0.2577 (.2118)	-0.1018 (.0819)
그외서비스업	0.0348 (.1281)	0.0134 (.0491)	0.1206 (.1258)	0.0480 (.0498)
직종(기준: 사무종사자)				
전문직	0.1826 (.0955) *	0.0692 (.0354) *	0.1165 (.0915)	0.0464 (.0363)
준전문직	0.1467 (.0837) *	0.0559 (.0313) *	0.1261 (.0805)	0.0502 (.0319)
서비스직	-0.2553 (.1174) **	-0.1006 (.0467) **	-0.3517 (.1177) ***	-0.1382 (.0448) ***
판매직	-0.0158 (.1277)	-0.0061 (.0496)	-0.0773 (.1250)	-0.0308 (.0498)
기능직	-0.4119 (.0883) ***	-0.1623 (.0348) ***	-0.3473 (.0868) ***	-0.1369 (.0334) ***
조각조립직	-0.5844 (.0930) ***	-0.2298 (.0358) ***	-0.5347 (.0921) ***	-0.2069 (.0334) ***
단순노무직	-0.7149 (.1011) ***	-0.2791 (.0375) ***	-0.6724 (.1016) ***	-0.2546 (.0345) ***
여성	-0.3403 (.0543) ***	-0.1323 (.0211) ***	-0.2536 (.0536) ***	-0.1009 (.0212) ***
청년(15~29)	-0.0920 (.0549) *	-0.0357 (.0213) *	-0.0046 (.0540)	-0.0018 (.0216)
장년(55~)	-0.0278 (.0907)	-0.0108 (.0353)	-0.0861 (.0904)	-0.0343 (.0360)
상수	0.5134 (.1420) ***		0.2108 (.1383)	
-로그(우도)	2033.61		2113.53	
모형적합도검정	382.69 ***		329.60 ***	
Pseudo R ²	0.0860		0.0723	

주: 표본은 3,287명. () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 유의함을 의미. 모형적합도 검정은 상수를 제외한 모든 계수가 통계적으로 유의하지 않다는 귀무가설에 대한 우도비 가설검정 통계량.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 8차년도(2005년).

IV. 일자리 재량이 만족도에 미치는 효과

1. 실증분석 모형

가. 가설과 분석 절차

본 연구의 주된 목적은 일자리 재량과 일자리 만족도와 관련된 다음 가설,

가설 1 : 일자리 재량이 많을수록 일자리 만족도가 높다

가설 2 : 일자리 재량이 많을수록 이직 의사가 낮다

의 진위를 입증하는 데 있다.⁹⁾

이러한 가설을 검증하는 실증분석에서는 일자리 재량에 대한 인식이 만족도에 미치는 효과를 주관적 일자리 만족과 현재 주된 일자리에서의 이직 의사의 측면에서 살펴본다. [그림 1]에서 보듯, 일자리 만족과 이직 의사의 주요 결정요인으로 임금 갭, 일자리 불일치, 일자리 재량을 활용하되, 이직 의사의 추정에는 만족 갭을 추가한다. 또한 여성, 연령집단(청년층, 장년층), 근속기간의 가변수 등 인구학적 특성 등 최소한의 변수를 활용하여 일자리 재량의 효과를 살펴본다.¹⁰⁾

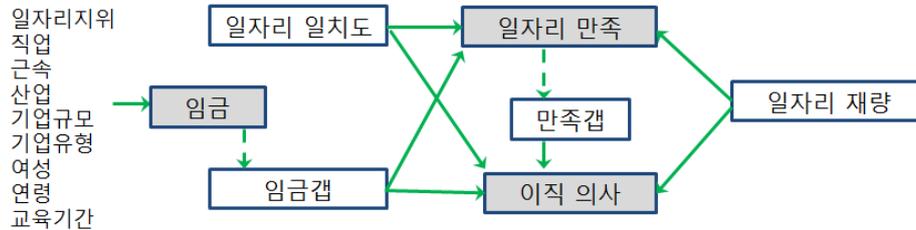
임금 갭은 임금식으로부터 얻은 적정임금(임금추정치)과 실제 임금의 차이로 정의되는데, 임금 갭이 작을수록 일자리 만족도가 높아지고 이직 의사는 낮아질 것으로 예측된다.¹¹⁾ 마찬가지로 만족 갭은 일자리 만족의 추정으로부터 얻어진 확률과 실제값 사이의 차이로 정의되는데, 만족 갭이 작을수록 이직 의사가 낮아질 것으로 예측된다. 일자리 불일치는 ‘현재 하고 있는 일’과 본인의 교육수준 또는 기술(기능)수준과의 불일치에 대한 인식으로부터 정의되는데, 일자리

9) ‘실제 임금이 적정임금보다 낮을수록 일자리 만족도는 낮고, 이직 의사가 높다’, ‘일자리 불일치는 일자리 만족도를 낮추고 이직 의사를 높인다’는 가설 역시 검증대상이다.

10) 본 연구에서는 가능한 모형의 단순성(parsimonious model)을 추구하기로 한다.

11) 임금식의 추정 결과는 <부표 1> 참조.

(그림 1) 분석 절차



불일치는 일자리 만족에 부정적 효과를 미치고 이직 의사를 높일 것으로 예측된다.

나. 실증분석 모형

일자리 만족 또는 이직 의사(S^*)의 결정요인을 분석하기 위한 실증모형은

$$S^* = (\widehat{W} - W)\alpha + X\beta + \epsilon$$

($\widehat{W} - W$), X : 임금 갭과 그 외 설명변수의 벡터

α , β : 이에 상응하여 추정되어질 계수의 벡터

ϵ : 오차항(error term)

이다. 종속변수(S^*)가 관찰되지 않는 잠재변수(latent variable)이므로 관찰가능한 이진변수(binary variable)

$$S = 1 \text{ (일자리 만족 또는 이직 의사 있음)}$$

$$0 \text{ (그 외)}$$

를 정의하고, 오차항이 정규분포($\epsilon \sim N(0, \sigma^2)$)를 따른다고 가정하면, 실증분석 모형은 프로빗 모형(probit model)이 된다.

2. 일자리 재량과 일자리 만족 및 이직 의사

가. 일자리 재량과 일자리 만족도

일자리 만족도는 설문 “주된 일자리에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계

〈표 9〉 일자리 재량과 일자리 만족도

(단위: 명, %, 점)

	표본	일자리 만족도				평균	
		만족	중립	불만족			
표본	3,287	29.0	58.6	12.4	2.8	(0.7)	
일자리 재량: 방법							
매우 영향력이 있다.	486	41.8	47.5	10.7	2.7	(0.7)	
영향력이 약간 있다.	1,453	32.1	59.5	8.5	2.8	(0.6)	
영향력이 별로 없다.	742	24.4	59.7	15.9	2.9	(0.6)	
전혀 영향력이 없다.	606	16.8	64.0	19.1	3.0	(0.7)	
일자리 재량: 시간							
매우 영향력이 있다.	334	42.8	47.6	9.6	2.6	(0.7)	
영향력이 약간 있다.	1,318	33.7	58.6	7.7	2.7	(0.6)	
영향력이 별로 없다.	898	25.3	60.0	14.7	2.9	(0.6)	
전혀 영향력이 없다.	737	18.7	61.9	19.4	3.0	(0.7)	

주: 일자리 만족도는 만족=‘1. 매우 만족스럽다’ 또는 ‘2. 만족스럽다’, 중립=‘3. 보통이다’, 불만족=‘4. 불만족스럽다’ 또는 ‘5. 매우 불만족스럽다’로 재구성. 5점 척도의 평균이 1에 가까울수록 만족도가, 5에 가까울수록 불만족도가 커짐을 의미. () 안의 숫자는 5점 척도의 표준편차.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 8차년도(2005년).

십니까?”로부터 얻어지는데, 이에 대한 응답은 (1) 매우 만족스럽다 (2) 만족스럽다 (3) 보통이다 (4) 불만족스럽다 (5) 매우 불만족스럽다 중 선택하는 5점 척도로 구성되어 있다. <표 9>에서 보듯, 전체 표본 중 29%(952명)는 주된 일자리에 만족하고 있으나, 12% 정도(409명)는 불만족스럽다고 응답하고 있다.

일자리 재량과 일자리 만족도의 관계를 보면, 무엇보다 일자리 재량의 수준이 높아질수록 일자리 만족도가 높아지는 것을 알 수 있다. 작업방법 재량이 상당한 집단에서는 42%가 일자리에 만족하고 있는 반면 일자리 재량이 전무한 집단에서 일자리에 만족하는 비중은 17%에 불과하여 상당한 대조를 이룬다. 작업일정 재량이 상당한 집단 중 10% 미만이 일자리에 불만족한 반면 작업일정 재량이 전무한 집단에서는 20%가 일자리에 불만족하고 있다.

나. 일자리 재량과 이직 의사

이직 의사는 “별 다른 일이 없는 한 (지금 근무하고 있는) 이 직장(일자리)을 계속 다니고 싶다”에 대한 생각을 묻는 설문으로부터 얻어지는데, 이에 대한 응

<표 10> 일자리 재량과 이직 의사

(단위: 명, %, 점)

	전체	이직 의사				평균	
		있음	중립	없음			
표본	3,287	7.5	31.4	61.1	3.6	(0.8)	
일자리 재량: 방법							
매우 영향력이 있다.	486	6.0	21.4	72.6	3.8	(0.8)	
영향력이 약간 있다.	1,453	5.6	31.9	62.5	3.7	(0.7)	
영향력이 별로 없다.	742	7.8	35.6	56.6	3.5	(0.7)	
전혀 영향력이 없다.	606	12.9	33.2	54.0	3.5	(0.9)	
일자리 재량: 시간							
매우 영향력이 있다.	334	6.3	21.0	72.8	3.9	(0.8)	
영향력이 약간 있다.	1,318	5.9	29.7	64.3	3.7	(0.7)	
영향력이 별로 없다.	898	7.0	35.9	57.1	3.6	(0.7)	
전혀 영향력이 없다.	737	11.4	33.8	54.8	3.5	(0.8)	

주: 이직 의사는 있음=(1) 전혀 그렇지 않다 또는 (2) 그렇지 않은 편이다, 중립=(3) 보통이다, 없음=(4) 그런 편이다 또는 (5) 아주 그렇다로 재구성. 평균이 1에 가까울수록 이직 의사가 높고, 5에 가까울수록 없음을 의미. () 안은 표준편차.
 자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 8차년도(2005년).

답은 (1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않은 편이다 (3) 보통이다 (4) 그런 편이다 (5) 아주 그렇다 중 선택하는 5점 척도로 구성되어 있다. <표 10>에서 보듯, 전체 표본 중 7.5% (236명)만이 현재 일자리에서 이직할 의사를 가지고 있는 것으로 나타나며, 31%(1033명)은 중도적 입장을 취하고 있는 것으로 나타난다.

일자리 재량과 이직 의사와의 관계를 보면, 무엇보다 일자리 재량의 수준이 낮아질수록 현재 일자리에서의 이직 의사가 강해지는 것을 알 수 있다. 작업방법 재량이 있는 집단에서는 6% 정도만이 이직 의사가 있는 반면 작업방법 재량이 전무한 집단에서는 13%가 이직 의사를 보여 대조를 보이고 있다. 작업일정 재량이 상당한 집단 중 73%는 이직 의사가 없는 반면 작업일정 재량이 전무한 집단에서는 55% 정도로 다소 낮다.

다. 일자리 만족도와 이직 의사

<표 11>은 일자리 만족도와 이직 의사 사이에 상당히 밀접한 관계가 있음을 보여준다. 표에서 보듯, 일자리가 매우 만족스러우면 이직 의사가 거의 전무하

〈표 11〉 일자리 만족도와 이직 의사

(단위: 명, %, 점)

	표본	이직 의사				평균	
		있음	중립	없음			
표본	3,287	7.5	31.4	61.1	3.6	(0.8)	
일자리 만족도							
매우 만족스럽다	33	0.0	3.0	97.0	4.8	(0.5)	
만족스럽다	919	2.4	8.2	89.4	4.1	(0.6)	
보통이다	1,926	5.2	40.7	54.1	3.5	(0.7)	
불만족스럽다	392	28.6	43.4	28.1	3.0	(0.9)	
매우 불만족스럽다	17	64.7	23.5	11.8	2.1	(1.1)	

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 8차년도(2005년).

지만, 일자리가 불만족스러우면 30% 가까이가, 매우 불만족스러우면 65%가 이직 의사를 보이는 것으로 나타나, 일자리 만족도가 이직 의사의 형성에 상당히 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다.

3. 일자리 재량이 일자리 만족에 미치는 효과

다음 <표 12>는 일자리 만족의 추정 결과를 보여주고 있다. 모형 (1)과 추가의 변수들이 포함된 모형 (2)의 추정치를 비교하면, 통계적으로 유의미한 계수의 추정치가 모형에 따라 지나치게 변하지는 않는 것(robust)으로 나타난다.

모형 (2)의 추정치를 중심으로 효과를 살펴보면, 임금 갭은 예상대로 일자리 만족에 부정적 영향을 미치고 있다. 즉, 표본의 인구학적 특성 및 일자리 특성을 고려한 적정임금에 비해 실제 임금이 낮을수록 일자리 만족도가 낮아진다. 일자리 불일치의 효과를 보면, 과다교육은 적정교육 수준에 비해 일자리 만족의 확률을 15% 낮추는 반면 과소숙련은 적정기술 수준에 비해 일자리 만족의 확률을 27% 높이며, 과소교육과 과다숙련은 통계적으로 유의한 효과를 갖지 않는다.

일자리 재량은 양자 모두 일자리 만족에 긍정적 효과를 가지는 것으로 나타난다. 표에서 보듯, 작업방법 재량은 일자리 만족의 확률을 4.5% 상승시키고 작업일정 재량은 일자리 만족의 확률을 4.8% 상승시켜, 두 재량이 일자리 만족에 미치는 긍정적 효과가 유사한 수준으로 나타난다.

〈표 12〉 일자리 만족의 결정요인

	일자리 만족		한계효과 (2)
	모형 (1)	모형 (2)	
임금 갭	-0.5159 (.0729) ***	-0.5904 (.0752) ***	-0.1928 (.0245) ***
일자리 재량			
작업방법 재량	0.1883 (.0682) ***	0.1376 (.0696) **	0.0446 (.0223) **
작업일정 재량	0.1814 (.0660) ***	0.1477 (.0673) **	0.0482 (.0219) **
일자리 불일치			
과다교육	-0.5522 (.1543) ***	-0.5009 (.1556) ***	-0.1455 (.0392) ***
과소교육	0.0042 (.2663)	-0.0485 (.2691)	-0.0156 (.0852)
과다숙련	-0.2678 (.1567) *	-0.2111 (.1579)	-0.0658 (.0467)
과소숙련	0.6517 (.2727) **	0.7196 (.2745) ***	0.2704 (.1089) ***
근속기간 (기준: 7년 미만, 4년 이상)			
1년 미만		-0.0968 (.0827)	-0.0310 (.0260)
2년 미만		-0.0948 (.0907)	-0.0303 (.0283)
4년 미만		0.0317 (.0815)	0.0104 (.0269)
15년 미만		0.4091 (.0827) ***	0.1436 (.0306) ***
15년 이상		0.8259 (.0941) ***	0.3060 (.0363) ***
여성		0.1511 (.0520) ***	0.0499 (.0174) ***
청년		0.2925 (.0546) ***	0.0972 (.0184) ***
장년		-0.0331 (.0963)	-0.0107 (.0309)
상수	-0.6782 (.0418) ***	-0.9699 (.0797) ***	
-로그(우도)	1833.46	1762.06	
모형적합도검정	289.41 ***	432.22 ***	
Pseudo R ²	0.0732	0.1092	

주: 표본은 3287명. () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 유의함을 의미. 모형적합도 검정은 상수를 제외한 모든 계수가 통계적으로 유의하지 않다는 귀무가설에 대한 우도비 가설검정 통계량.
 자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 8차년도(2005년).

여성의 일자리 만족의 확률이 남성과 비교하여 5% 더 높고, 청년층의 일자리 만족의 확률이 중년층과 비교하여 9.7% 더 높은 반면, 장년층의 일자리 만족은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는다. 이러한 결과는 통상 노동시장 경험이 적은 청년층에서 일자리 만족도가 낮아 이직이 빈번하다는 예측과는 상반되는 것으로서 다른 요인들을 통제할 때, 청년층의 일자리 만족도가 높다는 결과를 보여준다.

한편 근속기간의 효과를 보면, 근속기간이 7년 미만이면 일자리 만족에 아무런 차이가 없는 반면, 근속기간이 7년 이상 15년 미만이면 4년 이상 7년 미만

비해 일자리 만족의 확률이 14% 더 높아지고, 근속기간이 15년 이상이면 30% 이상 높아져, 일정 시점을 지난 후 근속기간이 길어질수록 일자리에 만족하는 비중이 커지고 있다.

4. 일자리 재량이 이직 의사에 미치는 효과

다음 <표 13>은 이직 의사의 추정 결과를 보여주고 있다.¹²⁾ 추가 변수들이 포함된 모형 (2)와 만족 갭이 추가된 모형 (2')을 비교하면, 대부분 계수 추정치가 유사한 수준을 보여 모형이 강건한(robust) 것으로 나타난다.

모형 (2')의 추정치를 중심으로 효과를 살펴보면, 만족 갭과 임금 갭은 모두 이직 의사의 확률을 높인다. 즉 적정수준에 비해 실제 일자리에 대한 만족도가 낮거나, 적정수준에 비해 실제 임금수준이 낮으면 현재 일자리에서 이직할 의사가 높아진다는 것을 의미한다.

일자리 불일치가 이직 의사에 미치는 효과를 보면, 과소숙련을 제외하고는 모두 이직 의사의 확률을 높이는 역할을 하고 있어, 일자리 불일치가 이직을 통하여 해소될 가능성이 일부 있음을 보여준다.¹³⁾ 일자리 만족의 확률을 15% 낮추는 효과를 가진 과다교육은 이직 의사의 가능성을 4.9% 높이고 있으며, 일자리 만족의 확률에 통계적으로 유의미한 효과를 갖지 않았던 과소교육과 과다숙련은 이직 의사의 가능성을 각각 13%와 5% 이상 높이는 것으로 나타난다.

일자리 재량이 이직 의사에 미치는 영향은 재량의 유형에 따라 대조를 이루고 있다. 표에서 보듯, 작업방법 재량은 이직 의사의 확률을 2.8% 정도 통계적으로 유의하게 하락시키는 반면, 작업일정 재량은 이직 의사에 통계적으로 유의미한 효과를 갖지는 않는다.

여성이 이직 의사를 가질 확률은 남성에 비해 2.7% 낮은 반면, 청년이나 장년층이 이직 의사를 가질 확률은 중년층에 비해 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는다. 한편 근속기간의 효과를 보면, 근속기간이 7년 미만이면 이직 의사의 확률에 아무런 차이가 없는 반면, 근속기간이 7년 이상 15년 미만이면 4

12) 설명변수에 일자리 재량, 임금 갭, 일자리 불일치만 포함된 모형 (1)은 제시하지 않는다.

13) 이직 의사가 있다고 모두 실제 이직을 하는 것은 아니다.

년 이상 7년 미만에 비해 이직 의사를 가질 확률이 3.6% 더 높아지고, 근속기간이 15년 이상이면 4.9% 높아져, 일정 시점을 지난 후 근속기간이 길어질수록 일자리에 만족할 확률도 높아지고 이직할 의사는 낮아진다.

〈표 13〉 이직 의사의 결정요인

	이직의사 모형 (2)	이직의사 모형 (2')	한계효과 (2')
만족 겹		0.4480 (.1052) ***	0.0474 (.0107) ***
임금 겹	0.3342 (.0986) ***	0.3549 (.0997) ***	0.0375 (.0105) ***
일자리재량			
작업방법 재량	-0.2404 (.0990) **	-0.2514 (.1006) **	-0.0277 (.0115) **
작업일정 재량	0.0667 (.0996)	0.0728 (.1012)	0.0077 (.0107)
일자리 불일치			
과다교육	0.3640 (.1778) **	0.3796 (.1775) **	0.0488 (.0273) **
과소교육	0.7254 (.3459) **	0.7385 (.3516) **	0.1328 (.0921) **
과다숙련	0.3915 (.1790) **	0.3958 (.1786) **	0.0516 (.0281) **
과소숙련	-0.1719 (.3838)	-0.2019 (.3919)	-0.0182 (.0296)
근속기간 (기준: 7년 미만, 4년 이상)			
1년 미만	0.1399 (.1082)	0.1439 (.1089)	0.0163 (.0132)
2년 미만	0.1000 (.1169)	0.1032 (.1176)	0.0116 (.0140)
4년 미만	0.0206 (.1122)	0.0161 (.1130)	0.0017 (.0121)
15년 미만	-0.4056 (.1379) ***	-0.4331 (.1401) ***	-0.0364 (.0091) ***
15년 이상	-0.6711 (.1865) ***	-0.7129 (.1903) ***	-0.0487 (.0076) ***
여성	-0.2618 (.0753) ***	-0.2719 (.0760) ***	-0.0273 (.0072) ***
청년	-0.1083 (.0756)	-0.1149 (.0762)	-0.0119 (.0077)
장년	-0.1624 (.1343)	-0.1691 (.1354)	-0.0159 (.0113)
상수	-1.3865 (.1069) ***	-1.4025 (.1076) ***	
-로그(우도)	-774.30	-764.21	
모형적합도검정	199.97 ***	220.15 ***	
Pseudo R ²	0.1144	0.1259	

주: 표본은 3287명. () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 유의함을 의미. 모형적합도 검정은 상수를 제외한 모든 계수가 통계적으로 유의하지 않다는 귀무가설에 대한 우도비 가설검정 통계량.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 8차년도(2005년).

V. 나가는 글

일자리 재량은 노동자에게 직무수행과 관련한 의사결정권을 부여하는 것으로서 직무수행의 시간, 공간, 방법, 과정 등 다양한 측면을 가진다. 본 연구는 「한국노동패널조사」 8차년도 부가조사로부터 얻어진 직무수행방식에서의 일자리 재량(작업방법 재량)과 직무수행 일정에서의 일자리 재량(작업일정 재량)에 대한 정보를 활용하여, 일자리 재량과 사업체 특성, 일자리 특성, 인구학적 특성과의 관계 및 이의 결정요인을 분석하는 한편, 일자리 재량이 일자리 만족과 이직 의사에 미치는 효과를 분석하고 있다.

본 연구의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 일자리 재량이 있다고 인식하는 노동자의 비중이 작업방법 재량에서는 59%, 작업일정 재량에서는 50%로 상당히 많은 편이다. 여성보다는 남성에서, 저학력보다는 고학력에서, 근속기간이 길수록, 고숙련 또는 전문성을 요하는 직종(예를 들면, 전문직이나 준전문직)일수록, 일자리 지위가 높을수록 일자리 재량이 있는 비중이 높게 나타난다.

둘째, 일자리 재량의 인식에 대해 프로빗 모형을 추정한 결과를 보면, 직종과 근속기간 및 비정규직 여부 등 일부 일자리 특성이 통계적으로 유의한 효과를 미치는 반면, 기업 유형(민간기업)과 기업규모 및 산업 등 대부분의 업체 특성과 종사상지위(임시직, 일용직), 파트타임 여부 등 일자리 지위는 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않는다. 직종별로 보면, 사무종사자와 대비하여 고숙련 또는 전문성을 요구하는 직종에서는 작업방법 재량의 일자리 재량을 인식하는 확률이 높지만 작업일정 재량에서는 통계적으로 유의하지 않으며, 저숙련 직종에서는 대부분 일자리 재량을 인식하는 확률이 낮다. 근속기간은 일자리 재량의 인식에 긍정적 효과를 갖는데, 근속기간이 1년 늘어날 때 작업방법 재량과 작업일정 재량을 인식할 확률은 각각 1.5%와 1.2% 상승한다. 비정규직은 정규직에 비해 작업방법 재량을 인식할 확률이 9.4% 낮지만 작업일정 재량에서는 유의한 차이가 없다.

셋째, 일자리 재량은 일자리 만족과 이직 의사에 긍정적 효과를 가지는 것으로 나타난다. 작업방법 재량은 일자리 만족 확률을 4.5% 높이고, 이직 의사의 확률을 2.8% 낮추는 반면, 작업일정 재량은 일자리 확률을 4.8% 높이지만 이직 의사의 확률에는 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않는 것으로 나타나, 일자리 재량의 유형에 따라 효과가 상이할 수 있음을 보여준다.

넷째, 적정임금(임금식으로부터 추정)과 실제 임금의 차이로 정의된 임금 갭은, 예상대로 일자리 만족에는 부정적 효과를 미치고, 이직 의사의 확률을 높이는 효과를 가지며, 일자리 만족의 확률의 추정치와 실제 일자리 만족 여부의 차이로 정의한 만족 갭 역시 이직 의사의 확률을 높이는 효과를 가지는 것으로 나타나 적정임금의 수급이 노동자 개인의 일자리 만족도를 높이고, 또한 적정 일자리 만족과 함께 이직 의사를 낮추는 데 중요한 요인임을 보여준다.

다섯째, 일자리에 만족할 확률은 여성이 남성에 비해 5%, 청년층이 중년층에 비해 9.7% 높고, 이직 의사의 가능성은 여성에서 2.7% 낮게 나타나지만 청년층에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타나, ‘청년층의 일자리 만족도가 낮고 이직 경향이 높다’는 통상적 인식과는 대조적인 결과를 보여준다. 한편 근속기간이 7년 미만이면 근속기간에 따른 일자리 만족이나 이직 의사에서 유의한 차이가 없지만, 7년 이상 장기근속자는 일자리에 만족할 확률은 통계적으로 유의하게 높고 이직 의사의 가능성은 낮은 것으로 나타난다.

향후 다양한 일자리 재량을 측정하기 위한 설문 개발과 실태조사를 통한 자료를 구축하고, 이를 이용하여 일자리 재량과 노동자 개인의 전반적 일자리 만족도 및 직무성과, 기업 전체의 성과 및 노동생산성 등의 관계를 밝히는 연구가 지속적으로 출현하기를 기대한다.

참고문헌

- Bartling, B., Fehr, E., and K. M. Schmidt(2013). “Discretion, productivity, and work satisfaction.” *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 169 (1): 4~22.

- Breaugh, James, A.(1985). "The measurement of work autonomy." *Human Relations* 38 (6) : 551~570.
- _____(1999). "Further investigation of the work autonomy scales: Two Studies." *Journal of Business and Psychology* 13 (3) : 357~373.
- Conte, J. M., Dean, M. A., Ringenbach, K. L., Morgan, S. K. and F. J. Landy (2005). "The relationship between work attitudes and job analysis ratings: Do rating scale type and task discretion matter?" *Human Performance* 8 (1) : 1~21.
- Denton, D. W. and L. S. Kleiman(2001). "Job tenure as a moderator of the relationship between autonomy and satisfaction," *Applied H.R.M. Research* 6 (2) : 105~114.
- Green, F.(2004). "Work intensification, discretion, and the decline in well-being at work." *Eastern Economic Journal* 30 (4) : 615~625.
- Greenberger, David, B. and Stephen Strasser(1986). "Development and application of a model of personal control in organizations." *Academy of Management Review* 11 (1) : 164~177.
- Faturochman(1997). "The job characteristics theory : A review." *Bulletin Psikologi* 5 (2) : 1~13.
- Hackman, J. R. and G. R. Oldham(1980). *Work Redesign*. Reading, MA : Addison-Wesley.
- _____(1976). "Motivation through the design of work : Test of a theory." *Organizational Behavior and Human Performance* 16 (2) : 250~279.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. and F. P. Morgeson(2007). "Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature." *Journal of Applied Psychology* 92 (5) : 1332~1356.
- Ichniowski, C. and K. Shaw(2003). "Beyond incentive pay: insiders' estimates of the value of complementary human resource management practices." *Journal of Economic Perspectives* 17 (1) : 155~180.

- Laschinger, H., Finegan, J., Shamian, J. and P. Wilk(2004). "A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction." *Journal of Organizational Behavior* 25 (4) : 527~545.
- Langfred, C. W. and N. A. Moya(2004). "Effects of task autonomy on performance : An extended model considering motivational, informational, and structural mechanisms." *Journal of Applied Psychology* 89 (6) : 934~945.
- Lazear, E. P.(2000). "Performance pay and productivity." *American Economic Review* 90 (5) : 1346~1361.
- Nicholson, N., Wall, T. and J. Lischeron(1977). "The predictability of Absence and propensity of leave from employees' job satisfaction and attitudes toward influence in decision-making." *Human Relations* 30 (6) : 499~514.
- Ortega, J.(2009a). "Why do employers give discretion? Family versus performance concerns." *Industrial Relations* 48 (1) : 1~26.
- _____(2009b). "Employee discretion and performance pay." *The Accounting Review* 84 (2) : 589~612.
- Osterman, P.(2006). "The wage effects of high performance work organization in manufacturing." *Industrial and Labor Relations Review* 59 (2) : 187~204.
- Taveggia, T. C. and R. A. Hedley(1976). "Discretion and work satisfaction : A study of British factory workers." *Pacific Sociological Review* 19 (3) : 351~366.
- Von Dalen, S.(2011). *Job Discretion and Compensation Characteristics*. Master's Thesis, Tilburg University.
- Whiddon, B. and P. Y. Martin(1989). "Organizational democracy and work quality in a state welfare agency." *Social Science Quarterly* 70 (3) : 667~686.
- Winder, K. L.(2009). "Flexible scheduling and the gender wage gap." *Topics in Economic Analysis and Policy* 9 : 2197~2222.

〈부표 1〉 임금식의 추정 결과(로그 임금)

민간기업	-0.0559 (.0222) **
기업규모(로그)	0.0463 (.0035) ***
임시직	-0.0691 (.0285) **
일용직	-0.0751 (.0322) **
비정규직	-0.1838 (.0222) ***
파트타임	-0.4026 (.0311) ***
근속기간(연)	0.0313 (.0016) ***
산업(기준: 제조업)	
농림어업	-0.0919 (.0861)
건설업	0.0984 (.0252) ***
도소매업	0.0341 (.0267)
숙박음식점업	0.1679 (.0355) ***
운수업	-0.1101 (.0306) ***
통신업	0.0520 (.0467)
금융보험업	0.1728 (.0343) ***
부동산임대업	0.0224 (.0531)
사업서비스업	-0.0180 (.0257)
공공행정	-0.0413 (.0419)
교육서비스업	-0.1036 (.0304) ***
보건복지사업	-0.0698 (.0347) **
오락방송공연	-0.0729 (.0565)
그외서비스업	0.0628 (.0344) *
직종(기준: 사무종사자)	
전문직	0.2195 (.0250) ***
준전문직	0.1405 (.0217) ***
서비스직	-0.0459 (.0320)
판매직	-0.0037 (.0340)
기능직	-0.0290 (.0243)
조작조립직	-0.0317 (.0253)
단순노무직	-0.2151 (.0280) ***
여성	-0.3312 (.0149) ***
연령	0.0024 (.0008) ***
교육기간	0.0388 (.0028) ***
상수	4.2924 (.0654) ***
R ² (조정된 R ²)	0.6480 (0.6445)
F-통계량	187.18 ***

주: 표본은 3,287명. () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 유의함을 의미.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 8차년도(2005년).

abstract

Job Discretion and Satisfaction

Jaimie Sung

Since the arrival of smart mobile vehicles due to the rapid technological progress in the ICT, many have talked about smart work or telework, implying ubiquitous environment. It again implies that the time or spatial restrictions for work is disappearing and it is essential to give discretion to worker who is in charge of completing a specific task.

Most research on job discretion has revealed that more discretion is associated with higher job satisfaction and lower possibility of turnover. This paper defines two types of job discretion(method discretion and schedule discretion) and estimates the determinants of job discretion, its effects on job satisfaction and willingness to turnover, by applying the probit model to the data from the 8th wave of Korean Labor and Income Panel Survey(KLIPS) and its Supplement on Trade Unions and Industrial Relations.

Some important results are as follows. First, 5 or 6 out of 10 workers recognize job discretion and they feel more method discretion, though there are huge heterogeneity among occupations, education levels, tenure, and job status. Second, more job discretion has a positive effect on job satisfaction and reduces willingness to turnover though its two types show slightly different effects. Third, the wage gap, defined by the difference between the actual wage and the wage predicted by the estimated wage equation has a negative effect on satisfaction as job mismatch.

Keywords : discretion, satisfaction, wage gap, probit model